資料１－６

新型コロナウイルス感染症対策本部
第 ５０ 回対策本部会議資料
令 和 ４ 年 ２ 月 ２ ５ 日
商 工 労 働 観 光 部

新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金（国事業）の活用について

事業主の皆さまには、この助成金を活用して有給の休暇制度を設けていただき、子どもの世話が必要な保護者が希望に応じて休暇を取得できる環境を整えていただけるようお願いします。

１　助成金の概要

⑴ 対象

令和３年８月１日から令和４年３月 31 日までの間に、次の**①又は②の子どもの世話を保護者として行うことが必要となった労働者に対し、有給（賃金全額支給）の休暇（労働基準法上の年次有給休暇を除く）を取得させた事業主**

① 新型コロナウイルス感染症に関する対応として、ガイドラインなどに基づき、**臨時休業などをした小学校など（保育所等を含みます）に通う子ども**

② 新型コロナウイルスに**感染した子ども**など、小学校などを休む必要がある子ども

【対象となる保護者（労働者）】

・ 親権者、未成年後見人、その他の者（里親、祖父母など）であって、子どもを現に監護する者

・ 各事業主が有給休暇の対象とする場合は、子どもの世話を一時的に補助する親族も含む

⑵ 助成内容

（有給休暇を取得した労働者に支払った賃金相当額） ×　10/10

対象労働者の日額換算賃金額×有給休暇の日数で算出した合計額を支給。

休暇取得期間	日額上限額	申請期限
令和３年８月１日～10 月 31 日	13,500 円	令和３年 12 月 27 日
令和３年 11 月１日～12 月 31 日	13,500 円	令和４年２月 28 日
令和４年１月１日～３月 31 日	令和４年１月～２月：11,000 円 令和４年３月：9,000 円	令和４年５月 31 日

※ やむを得ない理由があると認められる場合は、申請期限経過後に申請することが可能（令和４年６月 30 日まで）

２　問い合わせ先

雇用調整助成金、産業雇用安定助成金、小学校休業等対応助成金・支援金コールセンター

（フリーダイヤル）0120-603-999　　受付時間：9：00～21：00（土日・祝日含む）

事業主・労働者の皆さまへ

新型コロナウイルス感染症による 小学校休業等対応助成金について

令和３年８月１日から令和４年３月31日までの間に、以下の子どもの世話を保護者として行うことが必要となった労働者に対し、有給（賃金全額支給）の休暇（労働基準法上の年次有給休暇を除く）を取得させた事業主は助成金の対象となります！

① 新型コロナウイルス感染症に関する対応として、ガイドラインなどに基づき、**臨時休業などをした小学校など（保育所等を含みます）**に通う子ども
② 新型コロナウイルスに**感染した子どもなど**、小学校などを休む必要がある子ども

＊詳細は裏面をご参照ください。

事業主の皆さまには、この助成金を活用して有給の休暇制度を設けていただき、年休の有無にかかわらず利用できるようにすることで、**保護者が希望に応じて休暇を取得できる環境を整えていただけるようお願いします。**

【助成内容】有給休暇を取得した対象労働者に支払った賃金相当額×10／10

具体的には、対象労働者１人につき、**対象労働者の日額換算賃金額**※１**×有給休暇の日数**で算出した合計額を支給します。

※１　各対象労働者の通常の賃金を日額換算したもの（日額上限額※２あり）

休暇取得期間	日額上限額※２	申請期限※３
令和３年８月１日～10月31日	13,500円	令和３年12月27日（月）必着
令和３年11月１日～12月31日	13,500円	令和４年２月28日（月）必着
令和４年１月１日～３月31日	令和４年１～２月：11,000円 令和４年３月：9,000円	令和４年５月31日（火）必着

※２　申請の対象期間中（注）に緊急事態宣言の対象区域又はまん延防止等重点措置を実施すべき区域であった地域（原則都道府県単位）に事業所のある企業については**15,000円**。
注：事業主の方から申請いただいた休暇日の最初の日から最後の日までの間（申請対象の労働者が複数いる場合は、休暇の開始が最も早い労働者の開始日から、終了が最も遅い労働者の終了日までの間）

※３　ただし、やむを得ない理由があると認められる場合（以下Ⅰ又はⅡ）は、申請期限経過後に申請することが可能（令和４年６月30日まで）です。
Ⅰ.労働者からの都道府県労働局『小学校休業等対応助成金に関する特別相談窓口』への「（企業に）この助成金を利用してもらいたい」等のご相談に基づき、労働局が事業主への助成金活用の働きかけを行い、これを受けて事業主が申請を行う場合
Ⅱ.労働者が都道府県労働局『小学校休業等対応助成金に関する特別相談窓口』へ相談し、労働局から助言等を受けて、労働者自らが事業主に働きかけ、事業主が申請を行う場合

労働者の皆さまへ

都道府県労働局『**小学校休業等対応助成金に関する特別相談窓口**』では、「企業にこの助成金を利用してもらいたい」等、労働者の方からのご相談内容に応じて、**企業への特別休暇制度導入・助成金の活用の働きかけ等**を行っています。特別相談窓口（休業支援金・給付金の仕組みによる**労働者からの直接申請含む**）については、こちらをご参照ください。

⇒「小学校休業等対応助成金に関する特別相談窓口のご案内」

事業主の皆さまへ

① **支給要件の詳細**や**具体的な手続き**は厚生労働省ホームページにて確認ください。
申請書は、厚生労働省HPから印刷してください。

＊①雇用保険被保険者の方用と、②雇用保険被保険者以外の方用の２種類の様式があります。
＊事業所単位ではなく法人ごとの申請となります。また、法人内の対象労働者について可能な限りまとめて申請をお願いします。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07_00002.html

② 申請書の提出方法
本社所在地を管轄する**都道府県労働局　雇用環境・均等部（室）**まで**郵送**でお願いします。
※必ず配達記録が残る郵便（特定記録郵便やレターパックなど）で配送してください。（宅配便などは受付不可）

お問い合わせはコールセンターまで

『雇用調整助成金、産業雇用安定助成金、**小学校休業等対応助成金・支援金**コールセンター』
（フリーダイヤル）**0120-603-999**　受付時間：９：00～21：00 土日・祝日含む

※詐欺にご注意ください。国や委託事業者から、助成金の相談について電話などで勧誘することはありません。
また、振込先、口座番号やその他の個人情報を個人の方に電話などで問い合わせることはありません。

①新型コロナウイルス感染症に関する対応として臨時休業等をした小学校等に通う子ども

「臨時休業等」とは

・**新型コロナウイルス感染症に関する対応として、小学校などが臨時休業した場合、自治体や放課後児童クラブ、保育所などから利用を控えるよう依頼**があった場合が対象となります。
なお、保護者の自主的な判断で休ませた場合は対象外です。
※ただし、学校長が新型コロナウイルスに関連して出席しなくてもよいと認めた場合は対象となります。
※小学校等全体の休業のみでなく、学年・学級単位の休業や、オンライン授業、分散登校の場合も対象になります。

「小学校等」とは

・**小学校、義務教育学校の前期課程、各種学校**（幼稚園または小学校の課程に類する課程を置くものに限る）、**特別支援学校**（全ての部）
★障害のある子どもについては、中学校、義務教育学校の後期課程、高等学校、各種学校（高等学校までの課程に類する課程）なども含む。
・**放課後児童クラブ、放課後等デイサービス**
・**幼稚園、保育所、認定こども園、認可外保育施設、家庭的保育事業等、子どもの一時的な預かりなどを行う事業、障害児の通所支援を行う施設など**

②新型コロナウイルスに感染した子どもなど、小学校等を休む必要がある（※）子ども

ア）新型コロナウイルスに感染した子ども
イ）新型コロナウィルスに感染したおそれのある子ども(発熱などの風邪症状、濃厚接触者)
ウ）医療的ケアが日常的に必要な子ども、または新型コロナウイルスに感染した場合に重症化するリスクの高い基礎疾患などを有する子ども

※ 学校の場合は、学校長が出席を停止し、または出席しなくてもよいと認めた場合をいいます。

③対象となる保護者

・**親権者、未成年後見人、その他の者（里親、祖父母など）**であって、子どもを現に**監護**する者が対象となります。
・**各事業主が有給休暇の対象とする場合は、子どもの世話を一時的に補助する親族も含みます。**

※ 業種・職種を問わず、事業主に雇用される労働者が対象となります。

④対象となる有給の休暇の範囲

日曜日、夏休みなどに取得した休暇の扱い

「①に該当する子ども」に関する休暇の対象は以下のとおりです。
・学校：**授業日** ※日曜日や夏休みなどは対象外（夏休み期間が延長された場合、新たに夏休みになった期間は対象）
・その他の施設（放課後児童クラブなど）：**本来施設が利用可能な日**
「②に該当する子ども」に関する休暇の対象は以下のとおりです。
・**授業日であるかにかかわらず、その子どもの世話をするために休暇を取得した日**

半日単位の休暇、時間単位の休暇の扱い

・**対象**となります。
なお、勤務時間短縮は所定労働時間自体の短縮措置であり、休暇とは異なるため対象外となります。

就業規則などにおける規定の有無

・休暇制度について就業規則や社内規定の整備を行うことが望ましいですが、**就業規則などが整備されていない場合でも、要件に該当する休暇を付与した場合は対象**となります。

年次有給休暇や欠勤、勤務時間短縮を、事後的に特別休暇に振り替えた場合の扱い

・対象になります。ただし、事後的に特別休暇に振り替えることについて労働者本人に説明し、同意を得ていただくことが必要です。

労働者に対して支払う賃金の額

・年次有給休暇を取得した場合に支払う賃金の額を支払うことが必要です。
助成金の支給上限額(上限額は表面参照)を超える場合であっても、全額を支払う必要があります。

令和４年２月16日作成